



Original Research Paper

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMITMEN DAN PERILAKU KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA KENDARI TAHUN 2022

Siti Atikah Nurjannah*, Nani Yuniar, Jafriati Jazuli

Program Magister Kesehatan Masyarakat, Pascasarjana, Universitas Halu Oleo, Kendari, Indonesia

Email Corresponding:
satikah45@gmail.com

Page : 363-374

Kata Kunci :

Pengaruh,
Kepemimpinan,
Komitmen,
Perilaku,
Kinerja,
Perawat

Keywords:

Influence,
Leadership,
Commitment,
Behavior,
Performance,
Nurse

Published by:

Tadulako University,
Managed by Faculty of Medicine.
Email: healthytadulako@gmail.com
Phone (WA): +6285242303103
Address:
Jalan Soekarno Hatta Km. 9. City of
Palu, Central Sulawesi, Indonesia

ABSTRAK

Pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan bentuk pelayanan yang diberikan kepada klien oleh suatu tim keperawatan. Tim Keperawatan merupakan anggota tim kesehatan yang menghadapi masalah kesehatan klien 24 jam secara terus menerus. Tim pelayanan keperawatan memberikan pelayanan klien sesuai keyakinan profesi dan standar yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, komitmen dan perilaku kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Kendari Tahun 2022. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Lokasi penelitian yaitu RSUD Kota Kendari Tahun 2022. Sampel adalah seluruh petugas medis yang bekerja di ruang ICU, IGD, dan Seruni RSUD Kota Kendari Tahun 2022. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Data dianalisis menggunakan uji statistik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan antara kepemimpinan, komitmen kerja dan perilaku terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan, komitmen kerja dan perilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Kota Kendari.

ABSTRACT

Health services in hospitals are a form of service provided to clients by a nursing team. The Nursing Team is a member of the health team who deals with clients' health problems 24 hours continuously. The nursing service team provides client services according to professional beliefs and established standards. This study aims to determine the effect of leadership, commitment and work behavior on the performance of nurses at Kendari City Hospital in 2022. This research is a quantitative study using a cross sectional approach. The research location is Kendari City Hospital in 2022. The sample is all medical staff working in the ICU, Emergency Room, and Seruni RSUD Kendari City in 2022. The instrument used is a questionnaire. Data were analyzed using a statistical test of multiple linear regression analysis. The results of the study prove that leadership, work commitment and behavior simultaneously have a significant effect on employee performance. Through the results of calculations that have been carried out, a sig value of $0.000 < 0.05$ is obtained. So it can be concluded that simultaneously leadership, work commitment and behavior have a significant effect on employee performance. at the Kendari City Hospital.

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan bentuk pelayanan yang diberikan kepada klien oleh suatu tim keperawatan. Tim Keperawatan merupakan anggota tim

kesehatan yang menghadapi masalah kesehatan klien 24 jam secara terus menerus. Tim pelayanan keperawatan memberikan pelayanan klien sesuai keyakinan profesi dan standar yang telah ditetapkan. Hal ini

ditujukan agar pelayanan keperawatan yang diberikan senantiasa merupakan pelayanan yang aman serta dapat memenuhi kebutuhan dan harapan pasien yang dirawat¹.

Salah satu Sumber Daya Manusia (SDM) di Rumah Sakit adalah dokter dan perawat yang mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas penting dalam pelayanan kesehatan dirumah sakit, karena pelayanan yang diberikan berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual merupakan pelayanan yang dilaksanakan 24 jam dan kesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya².

Peranan Perawat dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan sangatlah penting khususnya sebagai tenaga pelaksana pelayanan kesehatan, sehingga wajar bila kinerja Perawat sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pelayanan kesehatan. Perawat mempunyai perananan penting dalam pemberian pelayanan kesehatan karena pelayanan yang diberikan merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya mutu dan citra rumah sakit, akan tetapi seperti yang kita lihat berbagai rumah sakit masih banyak perawat yang mempunyai kinerja yang kurang baik. Oleh karena itu pentingnya dalam sebuah organisasi kesehatan membekali bawahannya dengan kepemimpinan, komitmen dan perilaku kerja yang baik demi menunjang pelayanan kesehatan yang baik³.

Seorang pemimpin sangat dibutuhkan perannya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Seorang pemimpin dalam organisasi diibaratkan sebagai nahkoda sebuah kapal yang bertugas menentukan arah, menjalankan kapal, dan mengambil keputusan mau dibawa kemana kapal tersebut. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan dari suatu visi⁴.

Komitmen kerja adalah identifikasi kekuatan yang terkait dengan nilai-nilai dan tujuan untuk memelihara keanggotaannya

dalam rumah sakit. Komitmen kerja dapat juga diartikan bahwa tingkat kepercayaan, keterikatan individu terhadap tujuan dan mempunyai keinginan kuat untuk melaksanakan tugas dan bekerja di suatu rumah sakit⁵.

Dalam organisasi untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Subkhi dan Jauhar, pengertian kinerja adalah penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok dan organisasi⁶. Dessler kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja karyawan mendukung tujuan strategis perusahaan. Berbagai cara akan ditempuh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan, misalnya dengan melalui peningkatan kompetensi pegawai, memberikan motivasi, menerapkan kedisiplinan yang ketat dan kepemimpinan yang baik⁷.

Laporan kinerja Kementerian Kesehatan Indonesia pada tahun 2016 dari beberapa indikator kinerja kesehatan memiliki kinerja yang masih kurang dan tidak mencapai target yang ditetapkan kementerian kesehatan diantaranya presentase kabupaten/kota yang memenuhi kualitas kesehatan lingkungan tercapai sebanyak 142 kabupaten/kota dari total 514 kabupaten/kota atau sebesar 27% dari yang di targetkan sebesar 100 %. Presentase kehadiran Perawat sebesar 80% belum mencapai dari yang ditargetkan sebesar 95%. Presentase kinerja Perawat dengan kinerja baik mencapai 80% belum mencapai dari yang ditargetkan sebesar 100%⁸.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap 8 orang perawat dimana diasumsikan rendahnya

kinerja perawat di ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Kota Kendari dikarenakan, kurangnya motivasi yang baik diberikan oleh kepala ruangan untuk tidak terlambat datang saat jadwal shift yang telah ditentukan, kurangnya komitmen perawat untuk bekerja dengan baik dengan mengutamakan pelayanan kesehatan daripada kepentingan pribadi dan perilaku perawat saat melayani pasien yang kurang ramah sehingga terdapat beberapa keluhan dari keluarga pasien.

METODE

Penelitian ini akan dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari. Waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada Bulan Mei 2023 sampai selesai. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan cross sectional. Rancangan penelitian cross sectional merupakan rancangan penelitian dengan melakukan pengukuran atau pengamatan pada saat yang bersamaan dengan mengukur variabel bebas dan variabel terikat⁹.

Dalam penelitian ini sampel sama besar dengan populasi karena jumlah populasi terbatas, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling yang berjumlah 87 orang, karena jumlahnya hanya sedikit maka digunakan sampel jenu. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas adalah kepemimpinan, komitmen, dan perilaku serta variabel terikat yakni kinerja perawat ICU dan IGD RSUD Kota Kendari.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode Kuisisioner. Metode kuisisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan instrument skala likert. Kuisisioner yang dilengkapi menggunakan 5 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS),

Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), dan dengan skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju sampai dengan skor 5.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program Stastical Program For Social Science (SPSS 25). Model ini digunakan untuk menjawab permasalahan apakah variabel kepemimpinan, komitmen, dan perilaku berpengaruh terhadap kinerja para medis di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari.

HASIL

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
a. Laki-laki	36	41,38
b. Perempuan	51	58,62
Total	87	100
Umur		
a. 20-30 Tahun	49	56,32
b. 31-40 Tahun	30	34,48
c. 41-50 Tahun	8	9,20
Total	87	100
Tingkat Pendidikan		
a. D3	48	55,17
b. S1	22	25,28
c. Profesi	17	19,55
Total	87	100

Sumber Data : Data Primer, 2023

Dari 1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 36 orang (41,38 %) laki-laki dan perempuan sebanyak 51 orang (58,62%). Bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah perempuan. Untuk kategori umur, bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang berumur 20 - 30 tahun sebanyak 49 orang (56,32%), berumur 31-40 tahun yaitu sebanyak 30 orang (34,48%). Dan berumur 40-50 tahun yaitu sebanyak 8 orang (9,20%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang berumur rentang waktu 20 sampai 30 tahun. Sedangkan kategori

pendidikan bisa dilihat bahwa reponden terdiri dari karyawan yang D3 sebanyak 48 orang (55,17%), tamatan S1 sebanyak 22 orang (28,28%), tamatan Profesi sebanyak 17 orang (19,55%). Dengan demikian yang menjadi mayoritas responden adalah yang tamatan D3 pada Pada RSUD Kota Kendari.

2. Analisis Univariat

a. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja (Y) di RSUD Kota Kendari

No	Kinerja	Jumlah (n)	Persent (%)
1	Baik	80	91,95
2	Buruk	7	8,05
Total		87	100

Sumber Data : Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki kinerja yang baik yaitu sebanyak 80 orang (91,95%) dan yang memiliki kinerja yang buruk sebanyak 7 orang (8,05%).

b. Variabel Kepemimpinan (X1)

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Kepemimpinan (X1) di RSUD Kota Kendari

No	Kepemimpinan	Jumlah (n)	Persent (%)
1	Baik	78	89,65
2	Buruk	9	10,35
Total		87	100

Sumber Data : Data Primer, 2023

Berdasarkan Tabel 3. dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki kepemimpinan yang baik yaitu sebanyak

78 orang (89,65%) dan yang memiliki kepemimpinan yang buruk sebanyak 9 orang (10,35%).

c. Variabel Komitmen Kerja (X2)

No	Komitmen Kerja	Jumlah (n)	Persent (%)
1	Baik	80	91,95
2	Buruk	7	8,05
Total		87	100

Sumber Data : Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki komitmen kerja yang baik yaitu sebanyak 80 orang (91,95%) dan yang memiliki komitmen yang buruk sebanyak 7 orang (8,05%).

d. Variabel Perilaku (X3)

Tabel 5 Distribusi Respdnen Berdasarkan Perilaku (X3) di RSUD Kota Kendari

No	Perilaku	Jumlah (n)	Persent (%)
1	Baik	83	95,40
2	Buruk	4	4,60
Total		87	100

Sumber Data : Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki komitmen yang baik yaitu sebanyak 83 orang (95,40%) dan yang memiliki komitmen yang buruk sebanyak 4 orang (4,60%).

3. Analisis Bivariat

a. Pengaruh Kepemimpinan (X₁) Terhadap Kinerja

Tabel 6. Pengaruh Antara Kepemimpinan dengan Kinerja di RSUD Kota Kendari

Kepemimpinan	Kinerja				Jumlah		p-value
	Baik		Buruk		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	76	87,35	2	2,30	78	89,65	0,000
Buruk	4	4,60	5	5,74	9	10,35	
Total	80	91,95	7	8,05	87	100	

Sumber Data : Data Primer, 2023

Tabel 6. menunjukkan dari 87 responden (100%) yang memiliki kepemimpinan baik lebih banyak memiliki kinerja cukup yaitu sebanyak 76 responden (87,35%) dibanding responden dengan kinerja kurang yaitu sebanyak 2 responden (2,30%). Sedangkan responden yang memiliki kepemimpinan buruk lebih banyak memiliki kinerja kurang yaitu sebanyak

4 responden (4,60%) dibanding dengan responden dengan kinerja cukup yaitu sebanyak 5 responden (10,35%).

Berdasarkan hasil uji *Pearson Chi-Square* nilai signifikansi yang di dapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja.

b. Pengaruh Komitmen Kerja (X_2) Terhadap Kinerja

Tabel 7. Pengaruh Antara Komitmen Kerja dengan Kinerja di RSUD Kota Kendari

Komitmen	Kinerja				Jumlah		p-value
	Baik		Buruk		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	77	88,50	3	3,50	80	91,95	0,000
Buruk	3	3,50	4	4,60	7	8,05	
Total	80	91,95	7	8,05	87	100	

Sumber Data : Data Primer, 2023

Tabel 7. menunjukkan bahwa dari 87 responden (100%) yang memiliki komitmen kerja baik lebih banyak mempunyai kinerja yang cukup yaitu sebanyak 77 responden (88,50%) dibanding responden komitmen kinerja kurang yaitu sebanyak 3 responden (3,50%). Sedangkan responden yang memiliki komitmen kerja kurang lebih banyak memiliki kinerja yang cukup

yaitu sebanyak 3 responden (3,50%) dibanding dengan responden dengan komitmen kinerja buruk yaitu sebanyak 4 responden (4,60%).

Berdasarkan hasil uji *Pearson Chi-Square* nilai signifikansi yang di dapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara komitmen kerja dengan kinerja.

c. Pengaruh Perilaku (X_3) Terhadap Kinerja

Tabel 8. Pengaruh Antara Perilaku dengan Kinerja di RSUD Kota Kendari

Perilaku	Kinerja				Jumlah		p-value
	Baik		Buruk		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	78	89,65	5	5,74	83	95,40	0,002
Buruk	2	2,30	2	2,30	4	4,60	
Total	80	91,95	7	8,05	87	100	

Sumber Data : Data Primer, 2023

Tabel 8 menunjukkan bahwa dari 138 responden (100%) yang memiliki perilaku baik lebih banyak mempunyai kinerja yang baik yaitu sebanyak 78 responden (89,65%) dibanding dengan

responden mempunyai kinerja kurang yaitu sebanyak 5 responden (5,74%). Sedangkan responden yang memiliki perilaku buruk sasma memiliki kinerja

yang baik yaitu sebanyak 2 responden (2,30%).

Berdasarkan hasil uji *Pearson Chi-Square* nilai signifikansi yang di dapatkan adalah sebesar $0,026 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh antara Perilaku dengan kinerja.

4. Analisis Multivariat

a. Uji Simultan (F)

Tabel 9 Uji Simultan (F)

F	α	Sig.
27,987	0,05	0,000

Sumber Data : Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil uji simultan (F) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel kepemimpinan, komitmen kerja dan perilaku secara bersama-sama mempengaruhi kinerja petugas medis di RSUD Kota Kendari dengan nilai F sebesar 27,987 yang artinya tiap satu satuan variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi kinerja petugas medis di RSUD Kota Kendari sebesar 27,987.

b. Uji Parsial (t)

Tabel 5.10 Uji Parsial (t)

No.	Variabel	t
1.	Kepemimpinan	3,606
2.	Komitmen Kerja	4,472
3.	Perilaku	3,240

Sumber Data : Data Primer, 2023

Berdasarkan hasil uji parsial (t) diperoleh bahwa variabel kepemimpinan memperoleh nilai t sebesar 3,606 artinya tiap satu-satuan kepemimpinan mempengaruhi kinerja sebesar 3,606, variabel komitmen kerja diperoleh nilai t sebesar 4,472 artinya tiap satu-satuan komitmen kerja akan mempengaruhi kinerja sebesar 4,472 dan variabel perilaku diperoleh nilai t sebesar 3,240 artinya tiap satu-satuan perilaku akan mempengaruhi kinerja sebesar 3,240.

Berdasarkan Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja petugas medis dengan melihat nilai t semakin besar nilai t maka semakin besar pula pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji parsial pada Tabel 5.12 diperoleh bahwa variabel komitmen kerja memiliki pengaruh paling signifikan dibanding dengan variabel kemampuan dan beban kerja dengan nilai t sebesar 4,472. Berdasarkan hal tersebut, maka dalam rangka perbaikan kualitas kinerja petugas medis di RSUD Kota Kendari, maka pilihan program yang akan dikerjakan untuk meningkatkan kinerja para petugas medis, variabel komitmen kerja menjadi prioritas program di banding kepemimpinan dan perilaku.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Peran kepemimpinan sangat besar untuk memotivasi anggota organisasi dalam memperbesar energi untuk berperilaku dalam upaya mencapai tujuan kelompok, oleh karena itu ada tiga kondisi yang nampak bila kepemimpinan terjadi, yaitu: 1) pemimpin harus menunjukkan penyebab terjadinya sesuatu, 2) hubungan antara perilaku pemimpin dan pengaruhnya harus dapat diamati, dan 3) harus ada perubahan yang riil dalam perilaku anggota organisasi dan hasil akhir yang berikutnya sebagai konsekuensi tindakan pemimpin. Kepemimpinan yang baik tentu saja akan membuat para karyawan merasa senang untuk melakukan pekerjaannya, dimana hal ini menjadi salah satu pemicu karyawan untuk berprestasi dan senang untuk mengikuti peraturan maupun keputusan-keputusan yang dibuat oleh pemimpin, karena seorang pemimpin seharusnya selalu membuat keputusan-

keputusan yang berpihak pada karyawan, hal inilah yang seharusnya dimiliki para pemimpin di RSUD Kota Kendari.

Berdasarkan Hasil Uji Hipotesis yang telah dilakukan diperoleh bahwa ada hubungan antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t sebesar 3,606 dimana nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Kota Kendari. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap mutu pelayanan di RSUD. Artinya bahwa dengan kepemimpinan yang berwibawa, cakap, komunikatif, dan mengambil keputusan yang menyenangkan paramedis, akan dapat meningkatkan mutu pelayanan¹⁰.

Farida, dkk dalam penelitiannya yang berjudul *The Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Performance in the Non-Medical Section of Buah Hati Hospital, Ciputat, South Tangerang* juga menyatakan bahwa Nilai koefisien atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,536, artinya memiliki hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 28,7% sedangkan sisanya sebesar 71,3% dipengaruhi oleh faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($12,289 > 3,148$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Bagian Non Medis Rumah Sakit Buah Hati Ciputat Tangerang Selatan¹¹. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Puspitasari dan Wulandari yang berjudul "The Influence Of Leadership Style On Employee Discipline In Wiyung Sejahtera Hospital" menyimpulkan bahwa

Variabel kepemimpinan terbukti berpengaruh dan signifikan terhadap tingkat disiplin kerja pegawai. Pengaruh gaya kepemimpinan sebesar 79,2% terhadap tingkat disiplin kerja pegawai sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar model¹².

Sutrisno, menyatakan bahwa terdapat beberapa persyaratan untuk menjadi pemimpin yang efektif, yaitu kemampuan yang lebih tinggi dari rata-rata bawahannya antara lain: Memiliki kecerdasan yang cukup, memiliki kemampuan berbicara, memiliki kepercayaan diri, memiliki inisiatif, memiliki motivasi berprestasi, dan memiliki ambisi¹³.

Berdasarkan hasil penelitian serta teori yang ada dapat dibuat kesimpulan bahwa kepemimpinan para medis dapat menentukan kinerjanya. Dengan demikian semakin baik kepemimpinan petugas medis di RSUD Kota Kendari. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja adalah kemampuan pemimpin dalam hal ini perawat di RSUD Kota Kendari sebagai kepala ruangan untuk membangkitkan komitmen, motivasi dan optimisme setiap anggotanya dalam bekerja serta menumbuhkan suasana kerjasama dan semangat serta mempengaruhi perilaku anggotanya berdasarkan sifat dan sikap mereka guna mencapai tujuan organisasi.. Jika kepemimpinan petugas medis semakin meningkat maka kinerja akan semakin meningkat pula.

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen mengandung makna suatu rasa identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas/kesetiaan atau derajat, atau sifat hubungan dari seseorang terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan memihak suatu tujuan organisasi, berminat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi tersebut, dan kepercayaan dan penerimaan

yang kuat atas nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil Uji Hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa ada berpengaruh antara antara Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana thitung 4,472 dan nilai sig 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial antara komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Kota Kendari. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sembiring & Winarto yang menyatakan dari hasil regresi diperoleh nilai koefisien regresi komitmen sebesar (0.326) dengan hasil pengujian secara parsial thitung (2.218) > ttabel (1.988) dan sig-t (0.029) < alpha (0.05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan¹⁴.

Masram, dkk, dalam penelitiannya yang berjudul “The Impact of Compensation, Motivation And Commitment To The Performance Of Hospital Employees” menyimpulkan bahwa Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit di Kabupaten Lamongan. Dengan demikian, rumah sakit di Kabupaten Lamongan memiliki komitmen yang baik terhadap organisasi yang dikelolanya. Terbukti bahwa komitmen dapat meningkatkan kinerja karyawan¹⁵. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Ramli dan Novariani yang berjudul “Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Job Performance in the Private Hospital” penelitian ini juga menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Komitmen Organisasi dapat memediasi pengaruh positif dan signifikan Kecerdasan Emosional terhadap Pekerjaan. Hal ini dapat dikatakan bahwa komitmen

merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja para karyawan¹⁶.

Komitmen Organisasi merupakan faktor signifikan yang mempengaruhi hasil kerja karyawan dan merupakan indikator kinerja yang menonjol¹⁷. Secara lebih khusus karyawan yang berkomitmen terhadap organisasinya cenderung menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang kurang berkomitmen, karena mereka lebih berusaha atas nama organisasi menuju keberhasilan organisasi itu sendiri dan berusaha untuk mencapai tujuan dan misi organisasi. Karyawan dengan skor komitmen superior diharapkan lebih termotivasi dan tampil pada tahap kinerja tertinggi¹⁸.

Komitmen pegawai dalam penelitian ini menunjuk pada suatu sikap seseorang berdasarkan nilai-nilai yang dimiliki dan diwujudkan melalui perilaku (sebagai hasil pengaruh dari faktor internal dan eksternal). Komitmen tersebut ditunjukkan oleh individu (pegawai) melalui keterlibatan dirinya pada organisasi, khususnya ia meyakini atau mempercayai tujuan dan nilai organisasi, berupaya untuk membantu usaha organisasi dalam mencapai tujuan., dan mempertahankan diri untuk tetap menjadi pegawai di organisasi. Konsep komitmen pegawai mengandung makna adanya: (1) keyakinan (kepercayaan) pegawai kepada tujuan dan nilai organisasi, (2) kemauan membantu usaha organisasi, dan (3) kesetiaan (*loyalitas = loyalty*) pegawai kepada organisasi, dan (4) kebanggaan diri menjadi anggota organisasi¹⁹.

Pengaruh Perilaku Terhadap Kinerja Karyawan

Perilaku adalah kecenderungan seseorang untuk bertindak terhadap seseorang atas sesuatu dengan cara tertentu. Perilaku merupakan fungsi dari individu dan lingkungan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa perilaku ditentukan oleh individu dan lingkungan, sedangkan individu dipengaruhi oleh sikap, karakteristik kerja dan pemaknaan

terhadap peran, dan lingkungan meliputi lingkungan intern dan ekstern individu itu sendiri, dapat berupa lingkungan kerja dimana individu tersebut bekerja. Lingkungan ini dapat membentuk perilaku kerja tiap individu. Teori ini menekankan bahwa perilaku seseorang dapat menentukan keefektifan kepemimpinannya. Beberapa studi dilakukan oleh pendukung teori ini menemukan bahwa sifat-sifat pemimpin berpengaruh terhadap prestasi dan kepuasan dari pengikut-pengikutnya. Menurut Nawawi perilaku kepemimpinan nampak dari cara pengambilan keputusan, cara memerintah (memberi instruksi), cara membimbing dan mengarahkan, cara menegakkan disiplin, cara mengendalikan dan mengawasi pekerjaan, cara memimpin rapat, cara menegur dan memberi hukuman²⁰.

Hasil Uji Hipotesis telah membuktikan ada berpengaruh antara Perilaku Terhadap Kinerja Karyawan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh dimana thitung 3,240 nilai sig 0,002 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial antara perilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Kota Kendari. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadi dkk, yang mendapatkan hasil model persamaan regresi linier berganda sebelumnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh dari variabel perilaku inovatif (X1) dan keterlibatan kerja (X2) sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Dengan melakukan uji t, maka hipotesis yang menyatakan bahwa perilaku inovatif dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, dapat dibuktikan kebenarannya²¹.

Sugma dalam penelitiannya yang berjudul "The Effect Of Work Behavior And Work Environment On Employee Performance" menyimpulkan bahwa kinerja Kantor Jasa Penilai Publik (KJPP) Sugianto

Prasodjo dipengaruhi secara signifikan oleh perilaku kerja dan perilaku pegawai, lingkungan kerja. Peningkatan kinerja pegawai dapat dikembangkan dengan meningkatkan perilaku kerja melalui pemberian penghargaan atau reward kerja yang berkelanjutan. Hal ini sesuai dengan dimensi perilaku kerja yaitu perhatian atasan atau pimpinan kepada karyawan. Kebutuhan karyawan untuk mendapatkan reward atau perhatian pimpinan membuat semangat kerja karyawan tinggi sehingga kinerja meningkat²². Hal tersebut didukung dengan teori yang berbunyi Kinerja didefinisikan sebagai jumlah dari tindakan dan kelambanan seorang karyawan. Kinerja seorang pekerja didasarkan pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukannya dalam menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Namun, tanpa upaya yang sungguh-sungguh dari manajemen, tidaklah mudah untuk mendongkrak kinerja karyawan²³.

Perilaku kerja merupakan tindakan dan kemampuan kerja dalam melaksanakan tugas – tugas di tempat mereka bekerja. Robbins berpendapat perilaku kerja adalah bagai mana orang – orang dalam lingkungan kerja dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja²⁴. Memiliki etos kerja yang baik sangat penting untuk karier yang sukses. Aktivitas dan sikap orang saat bekerja disebut sebagai perilaku kerja²⁵. Apa yang dilakukan seseorang dikenal sebagai perilaku mereka. Ketika seseorang berinteraksi dengan orang lain, seperti di tempat kerja, itu mengungkapkan kepribadian mereka. Manajer perlu mengetahui mengapa karyawan menunjukkan perilaku yang berbeda untuk memahami bagaimana orang berinteraksi di tempat kerja. Pandangan para ahli tentang perilaku individu tetap menjadi sumber ketidaksepakatan. Tindakan seseorang dapat dijelaskan dengan dua cara: baik melalui genetika atau lingkungan terdekatnya; yang

pertama disukai oleh para pendukung teori yang terakhir²⁶.

Berdasarkan hasil penelitian serta teori yang ada dapat dibuat kesimpulan bahwa perilaku yang baik akan menyebabkan baiknya kinerja. Dimana dapat dijelaskan bahwa semakin baik perilaku paramedis akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Uji Hipotesis telah membuktikan secara simultan antara kepemimpinan, komitmen kerja dan perilaku terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai sig $0,000 < 0,05$, Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan, komitmen kerja dan perilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Kota Kendari. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurwati dkk yang menyimpulkan bahwa berdasarkan hasil analisis yang dilakukan secara simultan terhadap pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi, komitmen kerja, perilaku kerja dan kinerja pegawai maka penelitian ini menemukan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai selain kepemimpinan faktor yang penting untuk diperhatikan dan menjadi pertimbangan adalah budaya organisasi, komitmen kerja dan perilaku kerja²⁷.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mandri dkk, yang menyatakan Pada uji ANOVA terdapat beberapa variabel yang signifikan antara lain adalah: (1) Kepuasan kerja terhadap Usia kerja berpengaruh signifikan $0,000 \leq 0,05$ menunjukkan nilai sig. Jadi kesimpulannya (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja apabila semakin baik/tinggi kepemimpinan maka akan semakin berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja

apabila kepemimpinan meningkat maka kepuasan kerja semakin tinggi. (2) Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dimana semakin baik/tinggi komitmen maka akan semakin berpengaruh baik terhadap kepuasan kerja apabila komitmen ditingkatkan maka kepuasan kerja semakin tinggi²⁸.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan tujuan suatu organisasi, melihat pentingnya karyawan dalam suatu organisasi. ada 4 (empat) unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan, pencapaian tujuan organisasi, dan periode waktu tertentu. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pengukuran kinerja harus memenuhi dua syarat utama agar pengukuran kinerja berjalan secara efektif, yaitu adanya kriteria prestasi kerja yang dapat diukur secara obyektif dan adanya obyektifitas dalam pengukuran.

Berdasarkan uraian tersebut diatas tentang hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan, komitmen kerja dan kepuasan karyawan. Kinerja karyawan yang baik dan meningkat disebabkan oleh kondisi unit kerja yang kuat karena terciptanya perilaku kepemimpinan dan komitmen yang tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Kota Kendari.

2. Secara parsial komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Kota Kendari.
3. Secara parsial perilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Kota Kendari.
4. Secara simultan Kepemimpinan, Komitmen kerja, dan Perilaku berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD Kota Kendari.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada Prodi Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Halu Oleo yang telah memberikan kesempatan untuk menuntut ilmu, kepada pimpinan RSUD Kota Kendari yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta kepada *Healthy Tadulako Journal* yang sudah memberikan wadah untuk publikasi.

REFERENCES

1. Hasibuan, H. M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
2. Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 340/MENKES/PER/III/2010 Tahun 2015
3. Siregar, I. H. 2020. *Pengaruh Kerja Tim, Komunikasi dan Budaya Keselamatan Pasien Terhadap Capaian Sasaran Keselamatan Pasien* (Suatu Survei pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit X).
4. Colbert., E. A., T.A. Judge, D. Choi, and G. Wang. 2012. Assessing the Trait Theory of Leadership Using Self and Observer Ratings of Personality: The Mediating Role of Contributions to Group Success. *Journal of Leadership Quarterly*.
5. Krisnawati, S dan Lestari, Y., T. Stres Kerja Dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* Vol.3, Special Issue Manajemen Strategi Bisnis, Oktober 2018: 285 – 292.
6. Subakhi, A dan Jauha Mr. 2013. *Pengantar Teorri dan Perilaku Organisasi*
7. Dessler Garry. (2008). *Human Resource management, fourth edition*, New Jersey: Prentice Hall Internasional.
8. Kemenkes RI. *Laporan Kinerja Ditjen Kesehatan Masyarakat Tahun 2016*. Jakarta 2017.
9. Notoadmodjo, S.2010. *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta.
10. Panjaitan, H. 2010. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Paramedis Dan Dampaknya Pada Mutu Pelayanan Di RSUD Pasuruan. *Jurnal Riset Ekonomi & Bisnis* Vol. 10, No 2.
11. Farida, S., I, Zulkarnaen, I and Hidayat, A. The Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Performance in the Non-Medical Section of Buah Hati Hospital, Ciputat, South Tangerang. *International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS)* Vol. 3 NO. 3(2022) e-ISSN : 2775-0809
12. Puspitasari, P and Wulandari, R., D. The Influence Of Leadership Style On Employee Discipline In Wiyung Sejahtera Hospital, *The Indonesian Journal of Public Health*, Vol 17, No 2 August 2022: 273-284.
13. Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
14. Sembiring R. Winarto. 2020. Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah Methonomi Volume 6 Nomor 1*.
15. Masram, Mu`ah, Basyah, M, A., Indrayani, T, I and Qomariah, N. The Impact of Compensation, Motivation And Commitment To The Performance Of Hospital Employees. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)* e-ISSN : 2378-703X Volume-6, Issue-02, pp-117-124.
16. Ramli, A., H and Novariani, F. Emotional Intelligence, Organizational Commitment and Job Performance in the Private Hospital. *Proceedings of the International Conference on Management, Accounting,*

- and Economy (ICMAE 2020). *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 151
17. Dirani, K M. 2009. Measuring the learning organization culture, organizational commitment and job satisfaction in the lebanese banking sector. *Human resource development International*, 12 (2), 189–208. Doi: 10.1080/13678860902764118.
 18. Jafri, M.H., Lhamo, T. 2013. “Organizational Commitment and Work Performance in Regular and Contract Faculties of Royal University of Bhutan”. *Journal of Contemporary Research in Management*, 8(2), 47-58.
 19. Luthans, Fred, 2016. *Organizational Behaviour*, Ninth Edition, McGraw Hill, Boston.
 20. Nawawi, H. 2006. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
 21. Hadi S, Putra RA, Mardikaningsih R. 2020. Pengaruh Perilaku Inovatif Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon Vol. 3, No. 1*.
 22. Sugma, S., H. The Effect Of Work Behavior And Work Environment On Employee Performance. *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 6, No. 2, 2022*, 169 – 180.
 23. Kristiana, A, Setiawati, T dan Patriasih, R. Penerapan Personal Higiene Karyawan Home Industry Kerupuk Di Desa Sindang Kecamatan Sindang Kabupaten Indramayu. *Media Pendidikan, Gizi dan Kuliner*. Vol. 9, No. 1, April 2020.
 24. Robbins S, 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Prehalindo.
 25. Barasa, L, dkk. (2021). Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumberbumi Global Niaga. *Jurnal Ilmiah Nasional Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta*. 14(2). 100-129.
 26. Aslam, M., Tan, CK dan Prayitno. A.2003. *Farmasi Klinis*. PT Elex Media Ko Aslam, M., Tan, CK dan Prayitno. A.2003. *Farmasi Klinis*. PT Elex MediaKomputindo, Jakarta.
 27. Nurwati, Nimran U, Surachman. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi, Komitmen Kerja, Perilaku Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10 No. 1*.
 28. Mandri A, Komara AH, David. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (Putr) Kabupaten Rokan Hilir. *PROCURATIO Vol. 6 No. 4*.